

DOCUMENT DE TRAVAIL

EMPLOI DES MÈRES
ET POLITIQUE FAMILIALE :
DOIT-ON S'INSPIRER
DU « MODÈLE SUÉDOIS » ?

CÉLINE MARC
HÉLÈNE ZAJDELA

N° 45

septembre 2005

CENTRE
D'**E**TUDES
DE L'**E**MPLOI

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du « modèle suédois » ?

CELINE MARC

celine.marc@univ-paris1.fr

Matisse/Université de Paris 1

HELENE ZAJDELA

helene.zajdela@cee.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi/Matisse/Université d'Evry-Val d'Essonne

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 45

septembre 2005

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-095623-2

EMPLOI DES MÈRES ET POLITIQUE FAMILIALE : DOIT-ON S'INSPIRER DU « MODÈLE SUÉDOIS » ?

Céline Marc, Hélène Zajdela

RÉSUMÉ

L'objectif de cet article est d'évaluer la pertinence des mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle en France et en Suède, en examinant plus particulièrement leurs effets sur l'emploi des mères. Afin de comparer les effets de la politique familiale, nous examinons dans un premier temps, les structures institutionnelles des deux pays concernant les congés parentaux et la garde des jeunes enfants. Puis nous proposons à une analyse statistique comparative du recours au temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle.

En France, le recours au temps partiel des mères découle en partie de la structure du marché du travail. En Suède, le temps partiel est apparemment choisi mais la conciliation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Il crée des obstacles pernicioseux à l'accès des mères à certaines professions qui sont considérablement plus concentrées dans des professions féminisées que les mères françaises.

Mots-clefs : congé parental, accueil de l'enfance, emploi des mères, ségrégation professionnelle.

Codes JEL / JEL Codes: J130 J160 J220 J440

Employment for Mothers and Family Policy: Does France have to imitate the Swedish Model?

Abstract

This paper deals with the impact of family policies on employment for mothers in France and Sweden. In order to compare the effects of family policies on the labour market, we first examine the institutional structures in the two countries concerning parental leave programs and public childcare systems. We intend to show how the institutional and societal systems may affect the extent of labour market integration for mothers.

Then we propose a statistical analysis of the situations of mothers on the labour market based on French and Swedish data. We analyse the determinants of part time work and gender occupational segregation in both countries. In Sweden, part-time work for women is the consequence of maternity. In France, it seems also directly linked to the high level of unemployment. Occupational segregation is higher in Sweden: employment for mothers is far more concentrated in female dominated occupations -often in the public sector-, in France. We show that this is the consequence of family policy.

Key words: *parental leave, child care, employment for mothers, occupational segregation.*

INTRODUCTION

En France, depuis 1994, l'extension de l'Allocation Parentale d'Education (APE) aux parents de deux enfants a provoqué une chute brutale de l'activité des mères concernées. Ce type de dispositif entre fortement en contradiction avec les politiques de l'emploi les plus récentes qui, au contraire, visent à accroître les taux d'activité (Prime Pour l'Emploi, prolongement de l'intéressement à la sortie du RMI, plan d'aide au retour à l'emploi ...). Le niveau d'activité est en effet jugé trop faible et particulièrement pour les femmes : il s'élevait à 74,5 % pour les hommes contre seulement 62,1 % pour les femmes en 2002. Cette contradiction entre la volonté d'accroître les taux d'activité, des femmes en particulier, et des mesures de politiques familiales comme l'APE, qui le diminuent considérablement, est gérée péniblement *ex post* en mettant en œuvre des politiques incitatives visant à réinsérer les mères dans l'emploi à la sortie de l'APE (Aide à la Reprise d'Activité des Femmes).

Au contraire, la Suède est unanimement présentée comme un modèle évitant l'écueil d'une contradiction entre politique familiale et activité des femmes. Les congés parentaux introduits en Suède en 1974, en remplacement des congés maternités, semblent avoir fortement contribué aux transformations des comportements féminins sur le marché du travail. Les taux d'activité des hommes et des femmes sont élevés et très proches (79,8 % pour les hommes et 76,1 % pour les femmes en 2002).

Faut-il s'inspirer du modèle suédois pour éviter les conflits d'intérêt entre politique familiale et politique de l'emploi ? L'objectif de cet article est d'évaluer la pertinence des mesures visant à concilier travail et famille en France et en Suède, en examinant plus particulièrement leurs effets sur l'emploi des mères.

Afin de comparer les effets de la politique familiale nous examinerons, dans un premier temps, les structures institutionnelles concernant les congés parentaux et la garde des jeunes enfants. Puis, nous proposerons une analyse statistique basée sur l'exploitation de données françaises et suédoises du recours au travail à temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle.

1. LES ENJEUX DES POLITIQUES FAMILIALES

Notre objectif n'est pas de présenter de manière exhaustive les politiques familiales et les structures d'accueil de la petite enfance dans les deux pays¹. Il s'agit simplement de mettre en avant les éléments essentiels qui seront nécessaires pour comprendre comment la politique familiale peut influencer le comportement d'activité des mères.

Un congé parental rémunéré a été introduit en Suède en 1974. C'était une mesure très novatrice puisque, pour la première fois² les hommes et les femmes obtenaient exactement les mêmes droits à la naissance d'un enfant s'ils choisissaient de suspendre leur activité professionnelle pour les garder. Ses objectifs étaient multiples. Il s'agissait d'abord de

¹ Pour plus de précisions, l'on pourra se référer par exemple à Brachet (2001, 2002), Daune-Richard et Nyberg (2003), Letablier (2003) et Périvier (2003).

² Les autres pays nordiques ont par la suite institué un congé parental très similaire caractérisé par sa longue durée, le niveau élevé du revenu de substitution et la souplesse de son utilisation (cf. Letablier, 2003).

soutenir financièrement les parents, pendant le congé grâce à l'allocation parentale et après, grâce à la garantie de retour à l'emploi. Il s'agissait aussi de permettre une plus grande égalité entre les genres aussi bien dans la vie familiale que professionnelle. Il s'agissait surtout de veiller au bien-être de l'enfant, en lui permettant d'être gardé par un de ses parents. Depuis sa création, le congé parental a été plusieurs fois réformé ; en particulier, sa durée a été prolongée et le dispositif est devenu de plus en plus souple.

Dans sa version actuelle, le congé parental, généreux et flexible, vise explicitement à permettre aux parents de concilier plus facilement leurs vies familiale et professionnelle (cf. encadré 1, en annexe). Cette mesure a de fait changé la vie des jeunes enfants suédois, qui sont tous, au moins jusqu'à un an, gardés par un de leurs parents, le plus souvent leur mère. Bien que la proportion de pères parmi les bénéficiaires de l'allocation parentale ne cesse d'augmenter, pour atteindre 40 % en 2001, la durée du congé qu'ils prennent reste très faible. En effet, début 2002, 14 % seulement des jours de congé étaient pris par les pères. De plus, les pères ont bénéficié en moyenne de 53 jours d'allocation parentale (concernant les enfants nés en 1991³), sur les 450 disponibles alors. Le congé parental concerne donc essentiellement les mères : elles prennent 86 % des jours de congé disponibles et sur des périodes de plus en plus longues⁴.

Dans cette optique, il est d'ailleurs surprenant qu'un congé de paternité ait été maintenu en Suède alors que les pères ont droit au congé parental au même titre que les mères et que le congé de maternité a été supprimé. Ainsi, malgré toutes les mesures prises pour inciter les pères à prendre une part plus grande du congé parental, tout se passe dans les faits comme si on actait que ce dernier restait un congé de maternité.

On ne trouve pas en France de congé parental équivalent à celui de la Suède. Le congé parental prévu par le droit du travail français assure bien, sous certaines conditions⁵, une garantie de retour à l'emploi mais ne prévoit aucune compensation financière. Au contraire, l'Allocation Parentale d'Education (APE, cf. encadré 2, en annexe) prévoit bien une compensation financière à l'arrêt d'activité mais ne présente *a priori* aucune garantie de retour à l'emploi (sauf si elle se cumule avec un congé parental⁶).

Bien que des conditions d'emploi préalables soient requises, l'APE ressemble beaucoup plus à un salaire maternel (plus de 98 % des bénéficiaires sont des mères) et a fortement contribué à la baisse de l'activité des mères de deux enfants (leur taux d'activité a diminué de 15 % entre 1994 et 1997, suite au passage à l'APE de rang 2)⁷. Son objectif n'est évidemment pas le même que celui affiché par le congé parental suédois.

Il est donc plus pertinent de comparer le congé parental suédois au congé de maternité français puisque ce dernier associe la garantie de retour à l'emploi et la compensation financière. En outre, comme nous l'avons vu, même si le congé parental suédois s'adresse

³ Ce nombre de jours ne peut être calculé effectivement que lorsque le congé parental est terminé, donc 8 ans après la naissance.

⁴ En moyenne, les mères sont en congé onze mois, tandis que les pères le sont deux mois (toujours pour les enfants nés en 1991). En prenant en compte le fait que la moitié des pères n'ont pas du tout pris de congé parental, on peut considérer que 10 % des jours seulement sont pris par les pères (cf. Brachet, 2002).

⁵ En France, le congé parental est un droit dès qu'une personne dispose d'un an d'ancienneté dans son emploi. Il est accessible jusqu'aux trois ans de l'enfant pour une durée d'un an, renouvelable deux fois. Le contrat de travail est alors provisoirement interrompu.

⁶ On ne dispose malheureusement d'aucunes données précises sur cette situation.

⁷ Cf. Allain et Sédillot (1999).

théoriquement aux deux parents, ce sont surtout les mères qui en bénéficient. Comparé au congé parental suédois, le congé de maternité en France est beaucoup plus court, bien moins généreux et ne présente aucune souplesse (cf. encadré 3, en annexe).

De manière moins surprenante qu'en Suède, il existe également en France depuis le 1^{er} janvier 2002 un congé de paternité de onze jours rémunéré à 80 % du salaire, accessible à tous les pères avant les 4 mois de l'enfant.

Concernant les structures d'accueil de la petite enfance, les différences entre les deux pays sont également importantes. En Suède, contrairement à la France, depuis l'instauration du congé parental, aucune structure d'accueil n'est prévue pour les enfants de moins d'un an. Cela correspond à un choix de société : on considère que l'épanouissement du petit enfant suppose la présence d'un de ses parents⁸. C'est aussi un choix économique : les allocations parentales sont moins coûteuses que les équipements collectifs d'accueil de la petite enfance. Les structures d'accueil préscolaires publiques sont donc destinées aux enfants de 1 à 5 ans, mais l'offre publique de garde est réellement effective pour tous les enfants âgés d'un an et demi⁹. Ces « crèches » communales sont payantes : le coût pour les parents dépend de leur revenu et de la durée de présence de l'enfant. Néanmoins, la proportion d'enfants de 1 à 5 ans gardés par un parent, le plus souvent la mère, reste élevée (20 %).

En France, les structures d'accueil publiques¹⁰ ne représentent environ que 30 % de l'offre de garde des enfants en dessous de 2 ans. Mais les crèches (collectives, familiales ou parentales) accueillent les enfants dès l'âge de deux mois. Le coût pour les parents dépend de leur revenu et la prise en charge de l'enfant à temps partiel est impossible¹¹, car les places en crèche sont prioritairement réservées aux parents qui travaillent à plein temps. Elles restent en nombre très insuffisant et concentrées dans les agglomérations. Jusqu'au milieu des années 1980, l'accent avait été mis sur le développement des équipements et services (crèches, halte-garderies), mais depuis, la France a fait le choix d'aider et encourager les systèmes de garde privée (à plein temps pour les enfants de moins de deux ans, mais aussi pour l'après-école, à partir de 16 h 30 ou le mercredi). Les parents ont recours à différents systèmes de garde, et des aides sont disponibles selon le mode de garde choisi¹² : l'aide à la garde d'enfant à domicile (AGED) et l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA).

La scolarité est obligatoire en France dès l'âge de 6 ans. Mais l'école maternelle propose une prise en charge gratuite de tous les enfants âgés de trois ans (de fait, presque 100 % des enfants de 3 ans sont scolarisés et en 1998, c'était aussi le cas de 35 % des enfants de 2 ans).

⁸ Quand le congé parental était plus court, les enfants pouvaient, dès six mois, être accueillis dans des crèches. Comme le souligne Brachet (2000), « les normes sociales relatives à la parentalité et à la petite enfance en Suède semblent, en grande partie, régies par le système du congé parental, et ont eu pour résultat une homogénéisation des comportements parentaux, laissant peu de place pour des choix individuels (...). Les parents estiment que l'âge idéal pour commencer la crèche est de deux ans. On peut alors se demander si ces principes éducatifs ne sont pas entièrement construits et véhiculés par le régime de congé parental. » (p. 11).

⁹ Les trois quarts des enfants entre 1 et 5 ans sont accueillis dans une structure publique.

¹⁰ Pour plus de détails sur les modes de garde des enfants en France, voir Périvier (2003).

¹¹ Des halte-garderies sont accessibles pour des gardes occasionnelles.

¹² Depuis le 1^{er} janvier 2004, ces prestations ont été intégrées dans la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE). C'est un mécanisme « à deux étages », avec une allocation de base, à laquelle s'ajoute un complément de « libre-choix », qui dépend du type de garde de l'enfant. Si les parents n'optent pas pour le complément « retrait d'activité » (qui remplace et modifie l'APE), ils peuvent bénéficier du complément « mode de garde » résultant de la fusion de l'AFEAMA et de l'AGED. Nous avons choisi de présenter la législation antérieure car c'était celle en vigueur en 2001, année des données utilisées et la PAJE ne s'applique que pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004.

En Suède, l'âge scolaire est beaucoup plus tardif : l'école primaire obligatoire ne prend en charge gratuitement les enfants qu'à partir de 7 ans. Il existe cependant une forme de scolarité facultative, la classe préparatoire, que suit presque la totalité des enfants. On peut donc considérer qu'en Suède, l'âge effectif de la scolarité gratuite est 6 ans.

Quelles conclusions peut-on tirer de ce bilan institutionnel des congés parentaux et systèmes de garde dans les deux pays ?

En France, les mères n'ont pas le choix. Les pères n'ont droit qu'à un congé de onze jours. La durée du congé de maternité suppose, pour ne pas le perdre, un retour très rapide des mères à l'emploi. De plus, l'organisation de la garde du petit enfant soulève souvent des difficultés : les places en crèches sont insuffisantes et les autres systèmes de garde restent, malgré les aides, très coûteux. Même si l'école maternelle accueille les enfants au plus tard à 3 ans, ce n'est que jusqu'à 16 h 30 et elle est fermée le mercredi¹³. La répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, en particulier celle du temps passé à s'occuper des enfants, est plus inégalitaire en France qu'en Suède (cf. Anxo *et alii*, 2002). Pourtant, le taux d'activité des femmes françaises reste très élevé, mais avec un taux de chômage important. Elles souhaitent continuer à travailler après la naissance de leurs enfants même si cela les conduit à mener de front deux journées de travail, professionnelle et domestique. D'ailleurs, d'après l'étude d'Anxo *et alii* (2002), en France, plus les femmes travaillent et plus la répartition des tâches domestiques est égalitaire, mais la contribution des pères français aux activités parentales restent toujours moins élevée que celle des pères suédois.

Les mères françaises peuvent néanmoins avoir recours à l'APE si elles souhaitent se retirer du marché du travail plus longtemps pour élever leurs enfants. Si l'APE permet aux femmes d'opter pour un arrêt momentané de leur activité professionnelle, à la suite d'une deuxième naissance, sans subir un trop fort préjudice financier, ce sont pour la plupart d'entre elles des femmes occupant préalablement des emplois précaires peu rémunérés ou ayant connu des périodes de chômage (cf. Afsa, 1996). En effet, la dégradation de l'emploi et les mauvaises conditions de travail en France ont largement contribué au succès inattendu de la prestation (cf. Marc, 2004). Les conditions d'emploi semblent d'ailleurs être une préoccupation partagée par une grande partie des femmes qui ont arrêté de travailler à la naissance d'un enfant : selon Méda *et alii* (2003), plus de la moitié d'entre elles (57 %) aurait souhaité continuer à travailler si les conditions d'exercice de leur emploi avaient été différentes. Ainsi, le choix de s'arrêter de travailler pour s'occuper à plein temps de leurs enfants est également pour les mères françaises fortement dépendant de leur situation sur le marché du travail.

En Suède, même si le congé parental permet aux mères de s'arrêter de travailler sans renoncer à leur emploi, il influence fortement leurs comportements sur le marché du travail. Les valeurs véhiculées par la structure du congé parental et les modes d'accueil de la petite enfance conduisent à un schéma simple pour la vie de l'enfant et de la mère. Puisque aucune structure de garde n'est prévue et que les prolongations successives du congé parental le permettent, l'enfant est gardé par un parent, essentiellement par la mère¹⁴, en moyenne jusqu'à un an et demi. Les mères sont donc de fait obligées d'arrêter de travailler au moins pendant un an. Ensuite, l'enfant est gardé dans une structure collective, mais souvent à temps partiel¹⁵. Les mères reprennent leur emploi à l'issue de leur congé, mais elles sont souvent contraintes de travailler à temps partiel. La loi le leur permet puisque pour mieux pouvoir

¹³ Il existe toutefois des garderies au sein de la structure scolaire jusqu'à 18 h et le mercredi.

¹⁴ 100 % des enfants sont allaités et le plus souvent jusqu'à un an.

¹⁵ Selon Brachet (2000), la majorité des enfants quittent la crèche avant 16 h.

concilier vies familiale et professionnelle, les parents d'enfants de moins de huit ans ont le droit de réduire leur temps de travail de deux heures par jour sans compensation financière. Ce sont là encore surtout les mères qui en bénéficient¹⁶.

La réussite du modèle suédois en termes de taux d'activité des femmes repose bien sur le congé parental mais, combiné avec les modes de garde, il contraint les femmes à moduler leur temps de travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale. La clef de voûte du système est donc le temps partiel. Peut-on alors s'inspirer de ce modèle pour la France ?

2. LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DES MÈRES

Pour comparer les caractéristiques de l'emploi des mères dans les deux pays¹⁷ en 2001, nous utiliserons pour les données françaises l'enquête Emploi et pour la Suède, les données individuelles longitudinales (LINDA) (cf. encadrés 4 et 5).

Le temps partiel, même lorsqu'il est, comme en Suède, choisi pour des raisons familiales, peut avoir pour les mères des conséquences fortes en termes de trajectoires professionnelles. Pour les étudier, nous procéderons à une analyse statistique comparative du recours au temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle entre les deux pays.

2.1. Le recours au temps partiel

Au niveau international, aucune définition statistique uniforme du travail à temps partiel n'est disponible, ce qui soulève de nombreux problèmes méthodologiques¹⁸. Nous avons retenu en France la variable TP de l'Enquête Emploi. Pour la Suède, nous avons considéré que toute réduction de la durée habituelle du travail de plus de 20 % correspondait à du travail à temps partiel.

Parmi les femmes salariées en 2001, 31 % des françaises et 34 % des suédoises travaillent à temps partiel¹⁹. On constate sans surprise que dans les deux pays, les mères travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les femmes sans enfant. Lorsque l'on analyse le recours au temps partiel des femmes uniquement en fonction du nombre d'enfants (cf. tableau 1), il n'existe pas de grande différence entre les deux pays. On remarque toutefois que le recours au temps partiel est plus élevé en Suède dès le premier enfant alors qu'en France, il augmente plus fortement à partir du deuxième.

¹⁶ En outre, les deux premiers enfants sont souvent rapprochés, ce qui contribue un peu plus à perturber la carrière des mères. En effet, elles ont intérêt à avoir leur deuxième enfant dans les deux ans et demi qui suivent la naissance du premier, car l'indemnité reste alors calculée à partir du salaire (plus probablement à plein temps) précédant la première naissance.

¹⁷ Nous avons sélectionné les femmes salariées âgées de 18 à 65 ans dans chacune des bases de données. Les échantillons sont composés de 26 990 femmes dont 13 023 mères en France et de 99 767 femmes dont 61 602 mères en Suède.

¹⁸ Pour une réflexion sur ce point, voir Lemaître G *et alii* (1997) et Bollé P. (1997).

¹⁹ Depuis, l'écart s'est réduit puisque le recours au temps partiel des femmes a diminué en Suède et augmenté en France.

Tableau 1
Temps partiel en fonction du nombre d'enfants

	0	1 enfant	2 enfants	3 ou plus	Total
Suède	29,48 %	34,69 %	41,27 %	50,53 %	34,03 %
France	24,72 %	30,44 %	42,46 %	51,92 %	30,69 %

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Les différences se précisent lorsque l'on prend en compte l'âge du plus jeune enfant²⁰ (tableaux 2 et 3). En effet, en Suède, quel que soit le nombre d'enfants, les mères dont le plus jeune a moins de 6 ans sont presque la moitié à travailler à temps partiel, ce qui s'explique par l'absence de structure d'accueil gratuite et à plein temps avant cet âge. Au contraire, le recours au temps partiel des mères françaises est moins sensible à l'âge du plus jeune enfant qu'au nombre d'enfants. Ceci est lié en partie à la possibilité d'obtenir l'APE à taux réduit à partir du deuxième enfant et en partie à la pénurie et au coût important des modes de garde.

Tableau 2
Temps partiel en Suède selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune

	De 1 à 2 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 11 ans	De 12 à 18 ans
1 enfant	47,75 %	43,45 %	35,90 %	30,25 %
2 enfants	53,57 %	48,51 %	39,20 %	32,59 %
3 ou plus	59,35 %	54,67 %	47,15 %	41,67 %

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Tableau 3
Temps partiel en France selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune

	Moins d'un an	De 1 à 2 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 11 ans	De 12 à 18 ans
1 enfant	23,56 %	26,27 %	29,85 %	34,27 %	30,81 %
2 enfants	20,11 %	46,99 %	44,36 %	43,15 %	37,87 %
3 ou plus	34,34 %	53,29 %	51,58 %	53,74 %	45,04 %

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

²⁰ Pour la Suède, nous ne renseignons pas le temps partiel pour les mères dont le plus jeune enfant a moins d'un an. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, les structures collectives de garde n'accueillant pas les enfants avant 1 an, ces mères, même si elles conservent leur statut de salariées, sont en fait en congé parental et ne travaillent pas du tout.

Tableau 4
Paramètres estimés des modèles *Logit* dichotomique opposant pour les mères
les deux situations : temps partiel *versus* temps plein

	FRANCE		SUEDE	
	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)
Constante	ns		1,89****	
Niveau de formation				
Faible	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Intermédiaire	- 0,18****	0,84 (-16 %)	ns	ns
Elevé	- 0,22****	0,80 (- 20 %)	- 0,10**	0,90 (- 10 %)
Age				
De 18 à 29 ans	ns	ns	ns	ns
De 30 à 34 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 35 à 39 ans	ns	ns	0,06*	1,06 (+ 6 %)
De 40 à 44 ans	0,12s	1,13 (+ 13 %)	0,13****	1,14 (+ 14 %)
De 45 à 60 ans	0,27***	1,32 (+ 32 %)	0,25****	1,29 (+ 29 %)
Nombre d'enfants				
Un	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux	0,47****	1,60 (+ 60 %)	0,17****	1,19 (+ 19 %)
Trois ou plus	0,81****	2,26 (+ 126%)	0,42****	1,51 (+ 51 %)
Age du plus jeune enfant				
Moins de 1 ans	- 0,40*	0,67 (- 33 %)		
De 1 à 2 ans	0,27***	1,32 (+ 32 %)	0,97****	2,63 (+ 163 %)
De 3 à 5 ans	0,26***	1,29 (+ 29 %)	0,74****	2,10 (+ 110 %)
De 6 à 11 ans	0,24****	1,27 (+ 27 %)	0,35****	1,41 (+ 41 %)
De 12 à 18 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Vit en couple ou non				
Ne vit pas en couple	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Vit en couple	0,36****	1,43 (+ 43 %)	0,27****	1,31 (+ 31 %)
Secteur public ou privé				
Secteur privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public	0,09*	1,09 (+ 9 %)	0,48****	1,62 (+ 62 %)
Log du salaire horaire	- 0,54****	0,58	- 1,40****	0,25
Nombre d'observations	13 023		60 075	
Répartition de la population sous l'angle de la situation d'emploi :				
Temps plein	8 092		35 176	
Temps partiel	4 931		24 899	

Lecture du tableau : l'analyse des disparités est effectuée au moyen d'un *Logit* dichotomique. Pour chaque caractéristique, les effets sont étudiés par rapport à la situation de référence (Réf.). Le signe du coefficient estimé indique le sens d'influence de la variable sur la probabilité de travailler à temps partiel versus travailler à temps plein, plus le coefficient estimé est élevé, plus la probabilité d'être à temps partiel est supérieure à celle de la situation de référence. L'*odds ratio* indique comment les chances d'être à temps partiel varient lorsque l'on passe de la modalité de référence à une modalité particulière d'une variable qualitative. Par exemple, pour la France l'*odds ratio* associé à la modalité « niveau élevé de formation » est égal à 0,80 signifie que les chances d'être à temps partiel sont 0,80 celles d'être à temps plein quand on a un niveau de formation « faible » (niveau de référence). La probabilité diminue de 20 % par rapport à la modalité de référence.

Réf. : modalité de référence ; **** : coefficient significatif au seuil de 0,01 % ; *** : coefficient significatif au seuil de 0,1 % ; ** : coefficient significatif au seuil de 1 % ; * : coefficient significatif au seuil de 5 % ; s. : coefficient significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Champ : Femmes salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

La comparaison du recours au temps partiel des mères françaises et suédoises confirme que la régulation des charges familiales et professionnelles se fait par la diminution de la durée du travail rémunéré des mères et que cette régulation semble être plus automatique pour les mères suédoises en fonction de l'âge des enfants. Afin de préciser ces résultats, nous avons séparé l'influence de chaque facteur susceptible de peser sur la décision d'exercer une activité à temps partiel dans les deux pays, en ayant recours à un modèle *Logit* dichotomique (cf. encadré 6). Les résultats sont présentés dans le tableau 4.

Le nombre d'enfants est évidemment l'un des éléments déterminants du recours des mères au temps partiel mais il joue considérablement plus en France. Relativement aux mères n'ayant qu'un seul enfant, la probabilité d'être à temps partiel augmente de 60 % en France et 19 % en Suède lorsqu'elles en ont deux et de 126 % en France et 51 % en Suède quand elles en ont trois. Cette différence n'est pas étonnante : d'une part, le recours au temps partiel est plus fréquent en Suède dès le premier enfant (cf. tableau 1) ; d'autre part, en France, l'APE à taux réduit, qui crée une incitation à travailler à temps partiel, n'est accessible qu'à partir du deuxième enfant.

Inversement, l'influence sur le recours au temps partiel de l'âge du plus jeune enfant est prépondérante en Suède. La probabilité de travailler à temps partiel pour une mère dont le plus jeune enfant a 1 ou 2 ans est presque trois fois plus grande que pour celle dont le plus jeune a plus de 12 ans ; elle reste deux fois plus élevée lorsque le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans. On peut donc confirmer le profil du comportement d'activité des mères suédoises esquissé précédemment. Elles s'arrêtent de travailler pendant la première année de leur enfant puis travaillent à temps partiel jusqu'à ses 6 ans. Elles retournent progressivement à l'activité à temps plein, même si la probabilité d'être à temps plein reste de 41 % plus faible lorsque l'enfant a de 6 à 11 ans que lorsqu'il est plus grand. En France, le profil du comportement d'activité est plus stable : quel que soit l'âge du plus jeune enfant (de 1 à 11 ans), la probabilité des mères d'être à temps plein reste de 30 % inférieure à celles dont les enfants sont au collège.

Ainsi, la majorité des mères suédoises semblent travailler à temps partiel exclusivement pour des motifs familiaux. Il est évident que le congé parental et le système de garde influencent le comportement d'activité des mères suédoises, qui peuvent moduler leur temps de travail en fonction de l'âge de leurs enfants. Cela est d'autant plus facile qu'elles sont nombreuses à travailler dans le secteur public. En effet, le fait de travailler dans le secteur public augmente la probabilité d'être à temps partiel de 62 %. Cet effet est beaucoup plus faible en France (9 %).

Évidemment, les politiques familiales des deux pays s'inscrivent dans des contextes macroéconomiques très différents : les situations des marchés du travail suédois et français sont peu comparables. En France, le chômage est bien plus élevé²¹ qu'en Suède et les femmes françaises y sont plus exposées (9,8 %) que les femmes suédoises (4,4 %). Corrélativement, l'emploi à temps partiel des femmes a considérablement augmenté dans les années 1990 en France, en particulier le temps partiel subi (qui concerne plus d'un tiers des femmes à temps partiel en 1999) tandis qu'en Suède, il a tendance à diminuer. Le temps partiel peut donc être aussi un instrument de régulation du marché du travail.

Nous disposons de peu de variables caractérisant de manière homogène les marchés du travail suédois et français. On peut néanmoins examiner les effets des variations du salaire horaire et du niveau de qualification sur le recours au temps partiel.

²¹ En 2002, selon Eurostat, le taux de chômage en France est de 8,7 % pour les actifs de 15-64 ans contre 5,1 % en Suède.

Dans les deux pays, plus le salaire horaire est élevé, plus la probabilité de travailler à temps partiel est faible, ce qui résulte essentiellement de la nature des emplois à temps partiel, le plus souvent moins qualifiés et donc en moyenne moins bien rémunérés.

En revanche, le niveau de qualification joue uniquement en France où les mères ont une probabilité d'autant plus forte de travailler à temps partiel que leur niveau de formation est faible. En effet, les femmes les moins qualifiées sont indépendamment de leur situation de mères, les plus touchées par le chômage et souvent contraintes de travailler à temps partiel.

Ainsi, en France, le temps partiel renvoie à deux logiques différentes : une logique de conciliation entre vie familiale et professionnelle comme en Suède, mais aussi une logique d'ajustement face aux difficultés sur le marché du travail (chômage, insertion...). Le travail à temps partiel concerne en fait deux groupes distincts de femmes. D'un côté, des femmes peu qualifiées, qui souhaiteraient travailler davantage²², mais qui sont cantonnées dans de mauvais emplois, le plus souvent à mi-temps et rémunérés au Smic. D'un autre côté, des femmes plus qualifiées qui peuvent opter pour un temps partiel long de type scolaire (comme ne pas travailler le mercredi), tout en conservant une rémunération relativement élevée.

Si l'on se limitait au critère de participation des mères sur le marché du travail, on pourrait indiscutablement mettre en avant le modèle suédois de politique familiale par rapport au modèle français. Cependant, cette forte participation se caractérise par un recours important au travail à temps partiel pour des raisons familiales. Le temps partiel des femmes suédoises est apparemment choisi mais ce choix semble en partie celui de la société puisqu'il est souvent inévitable pour répondre à la logique de conciliation. Pour les mères suédoises, les longues périodes d'arrêt de travail, suivies d'un travail à temps partiel, qui accompagnent la naissance des enfants, peuvent créer des obstacles à l'accès des mères à certaines professions. Pour le vérifier, nous proposons une comparaison de la ségrégation professionnelle entre les deux pays.

2.2. La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle est l'un des facteurs les plus importants d'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. La ségrégation est qualifiée de verticale lorsque, au sein de la même profession ou du même secteur d'activité, les femmes n'accèdent pas aux mêmes positions hiérarchiques que les hommes. Ce « plafond de verre » est souvent expliqué par une moindre qualification des femmes²³. Néanmoins, il a été mis en évidence que même à niveau de formation identique, les femmes ont une probabilité moindre que les hommes d'occuper certaines fonctions²⁴. Cette forme de ségrégation contribue à maintenir des inégalités salariales entre les genres. De nombreux travaux montrent une forte ségrégation verticale en Suède, pourtant réputée comme étant le pays le plus égalitaire. (cf. Melkas et Anker, 1997 et Albrecht *et alii*, 2001).

Nous nous concentrerons ici sur la ségrégation horizontale, qui apparaît lorsque les femmes ne sont pas ou peu employées dans les mêmes professions ou secteurs d'activité que les hommes. Des professions typiquement masculines ou typiquement féminines ont toujours

²² Depuis la fin des années 1990, de nombreux travaux soulignent en France l'importance encore plus grande pour les femmes de distinguer le temps partiel choisi et le temps partiel subi, cf. Galtier (1999), Bourreau-Dubois *et alii* (2001).

²³ Voir par exemple Meyerson, Petersen et Snartland (1998).

²⁴ Voir notamment Persson et Wadensjö (2000).

existé, même si elles ont changé au cours de l'histoire (cf. Anker, 1997). Ce qui semble perdurer est que les professions féminines sont moins valorisées et moins bien rémunérées que les professions masculines. De plus, une forte ségrégation horizontale peut masquer l'importance de la ségrégation verticale et des inégalités salariales puisque toute analyse « toute chose égale par ailleurs » des inégalités de positions hiérarchiques ou salariales s'avère biaisée lorsque l'on considère des professions majoritairement composées de femmes. Ces « murs de verre » ont donc également des répercussions importantes sur l'inégalité des genres sur le marché du travail.

Pour analyser la ségrégation horizontale, nous avons utilisé les mêmes données nationales que pour l'analyse du recours au temps partiel. Afin d'obtenir une bonne comparabilité entre les deux pays, nous avons utilisé la classification internationale standard des professions (ISCO) qui inclut 107 professions. Nous avons tout de même regroupé certaines professions lorsqu'elles étaient trop détaillées ou n'avaient pas assez de cohérence²⁵. En effet, l'un des principaux objectifs étant de tirer des conclusions sur les différences et similitudes qui existent entre la situation professionnelle des mères en Suède et en France, la comparabilité et la cohérence ont été privilégiées. Nous obtenons finalement 55 professions.

Dans les deux pays, 70 % des mères sont employées dans seulement onze professions identiques à l'exception d'une (cf. tableaux 5 et 6).

Tableaux 5 et 6
Les professions les plus fréquentes pour les mères en %

Tableau 5 : France		Part des salariés		Part des mères
		Mères	Pères	
513	Personnels soignants et assimilés	14	1	93
419	Employés de bureau	12	2	84
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	9	4	70
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	7	0	96
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	5	2	74
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	5	2	68
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	4	0	90
820	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	4	6	33
421	Caissiers, guichetiers et assimilés	4	1	82
232	Professeurs de l'enseignement secondaire	3	2	56
121	Dirigeants et cadres de direction	3	6	30

²⁵ Des recodifications ont été effectuées car certaines professions et catégories socioprofessionnelles n'ont pas d'équivalents exacts dans les deux pays.

Tableau 6 : Suède		Part des salariés		Part des mères
		Mères	Pères	
513	Personnels soignants et assimilés	29	3	93
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	12	4	82
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	7	1	92
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	5	2	77
121	Dirigeants et cadres de direction	4	11	32
419	Employés de bureau	3	1	86
820	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	3	9	30
341	<i>Professions intermédiaires des finances et de la vente</i>	2	4	45
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	2	0	98
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	2	1	79
232	Professeurs de l'enseignement secondaire	2	3	52

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Néanmoins, on peut constater d'importantes différences au niveau de la structure de l'emploi féminin. En Suède, la moitié des mères est employée dans les trois premières professions. Cette concentration est beaucoup plus faible en France (la moitié des mères est regroupée dans six professions). En outre, les mères suédoises sont presque 30 % dans une seule activité (Personnels soignants et assimilés). C'est également la première profession des mères françaises, mais elles ne sont que 14 %. En revanche, les mères françaises sont plus souvent employées de bureau ou secrétaires (19 %, si l'on somme 411 et 419) que les mères suédoises (seulement 5 % pour ces deux professions).

Le seul examen de ces onze professions laisse déjà supposer que la répartition des mères entre les secteurs privé et public diffère fortement entre les deux pays. Ces hypothèses sont confirmées par une analyse directe de l'emploi dans ces secteurs : presque trois quarts des mères suédoises travaillent dans le secteur public alors qu'en France, elles sont seulement un peu plus d'un tiers. Cette différence ne provient pas uniquement de l'importance du secteur public en Suède puisque 40 % seulement des pères suédois y sont employés (c'est le cas pour 24 % des pères français).

Si l'on analyse à présent les professions les plus féminisées au seuil de 60 % (cf. tableau 7), l'on retrouve bien sûr la majorité (8 parmi les 11) des professions les plus fréquentes pour les mères. À l'exception de deux professions (surlignées en gras dans le tableau 7), ce sont les mêmes dans les deux pays. Toutefois, sur les seize professions les plus féminisées, quatorze le sont plus en Suède qu'en France.

Tableau 7
Les professions les plus féminisées (à plus de 60 %)

		en % de l'emploi des mères		Pourcentage de mères dans la profession	
		France	Suède	France	Suède
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	7,2	2,4	96	98
513	Personnels soignants et assimilés	14,1	29,2	93	93
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	4,1	6,8	90	92
422	Employés de réception et d'information de la clientèle	0,8	1,0	86	90
419	Employés de bureau	11,6	1,0	84	90
346	Professions intermédiaires du travail social	1,8	1,2	83	68
322	Prof. Interm. de la médecine moderne (sauf personnel infirmier)	1,1	1,9	83	88
421	Caissiers, guichetiers et assimilés	3,5	0,7	82	81
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	5,3	2,2	74	79
412	Employés des services comptables et financiers	0,5	1,7	72	87
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	9,4	5,1	70	77
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	5,2	11,8	68	82
344	Prof. Interm. de l'ad. pub. des douanes et des impôts, et assimilé	2,0	0,9	67	75
343	Prof. Interm. de la gestion administrative	2,7	2,1	67	71
512	Intendants et personnel des services de restauration	0,4	1,3	46	82
244	Spécialistes des sciences sociales et humaines	1,9	1,7	44	77

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Mais la part de femmes concernées, par rapport à la population totale des mères, influence les conclusions que l'on peut tirer de ce tableau. Par exemple, le personnel soignant est une profession qui, dans les deux pays, est féminisée à plus de 90 %, mais elle emploie 29 % des mères suédoises et seulement 14 % des mères françaises.

Par ailleurs, l'analyse est sensible au choix du seuil à partir duquel on considère qu'une profession est à dominante féminine (cf. Melkas et Anker, 1997). Nous conserverons donc quatre seuils de ségrégation : 60 %, 70 %, 80 % et 90 %.

L'analyse des professions, où la répartition par genre est relativement égalitaire (entre 40 et 60 % de mères), ne permet pas d'exhiber de grandes différences entre les deux pays. Les mères françaises sont légèrement plus nombreuses à être dans des professions égalitaires : 12 % en France contre 10,8 % en Suède.

En revanche, l'analyse de l'emploi des mères dans les professions les plus féminisées révèle des différences importantes (cf. tableau 8).

Tableau 8
Proportion de mères dans les professions les plus féminisées
(selon différents seuils)

	=>60%	=>70%	=>80%	=>90%
Suède	74,37 %	72,81 %	59,57 %	38,29 %
France	70,35 %	59,81 %	38,28 %	20,91 %

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Évidemment, dans les deux pays, les mères sont fortement employées dans les professions plus féminisées. Mais, quel que soit le seuil choisi (60, 70, 80 ou 90 %), la proportion de mères suédoises dans cette situation est toujours plus élevée que la proportion de mères françaises. En outre, jusqu'au seuil de 80 %, la différence entre les deux pays se creuse au fur et à mesure que l'on augmente le seuil : elle passe de 4 points (à 60 %) à 13 points (à 70 %), puis 21 points (à 80 %). La ségrégation horizontale des mères est donc incontestablement plus marquée en Suède qu'en France.

Les mères suédoises sont beaucoup plus concentrées que les mères françaises dans des professions féminisées et elles travaillent essentiellement dans le secteur public. Mais ces résultats ne suffisent pas à étayer l'intuition mise en avant précédemment d'une influence des politiques familiales sur la structure de l'emploi des mères en Suède. Pour la confirmer totalement, il faut encore vérifier que la ségrégation professionnelle des mères suédoises est bien liée au recours au temps partiel.

Nous avons à nouveau recours au modèle *Logit* qui permet de mettre en exergue l'influence propre du temps partiel sur la ségrégation horizontale. Nous nous limiterons aux professions féminisées à plus de 80 % car sur ce point les résultats ne varient que peu en fonction du seuil retenu. Les résultats de la régression logistique sont présentés dans le tableau 9.

En Suède, le lien entre le temps partiel et la ségrégation horizontale est indéniable : la probabilité d'être dans une profession féminisée à 80% pour une mère travaillant à temps partiel est plus de 60 % supérieure à celle d'une mère qui travaille à temps complet. En France, ce lien est non significatif : la ségrégation professionnelle n'est pas influencée par le recours au temps partiel.

Le secteur public influence la ségrégation horizontale dans les deux pays, mais de manière considérablement plus forte en Suède. Lorsqu'une mère suédoise travaille dans le secteur public, sa probabilité d'être dans une profession ségréguée est presque six fois plus grande que dans le secteur privé, alors qu'elle est à peine deux fois plus élevée pour une mère française.

Ces résultats confirment que la politique familiale suédoise, en provoquant des arrêts longs d'activité et des modulations du temps de travail, a des conséquences importantes sur les carrières des mères : elles se font surtout dans des emplois protégés et à faible concurrence masculine. Le lien entre la politique familiale et l'emploi des mères est beaucoup plus complexe en France, certainement parce que, dans un contexte macroéconomique de fort taux de chômage, elle poursuit des objectifs contradictoires.

Tableau 9
Estimation des modèles *Logit* dichotomique.
Probabilité pour les mères de travailler dans une profession féminisée à plus de 80 %

	FRANCE		SUEDE	
	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)
Constante	0,85****		5,26****	
Niveau de formation				
<i>Faible</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Intermédiaire	0,94****	2,56 (+ 156 %)	1,12****	3,06 (+ 206 %)
Elevé	0,43****	1,53 (+ 53 %)	1,03****	2,80 (+ 180 %)
Age				
De 18 à 29 ans	- 0,29****	0,75 (- 25 %)	1,16****	1,17 (+ 17 %)
<i>De 30 à 34 ans</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 35 à 39 ans	ns	ns	ns	ns
De 40 à 44 ans	ns	ns	0,05s	1,05 (+ 5 %)
De 45 à 60 ans	ns	ns	0,17****	1,18 (+ 18 %)
Nombre d'enfants				
<i>Un</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux	0,09*	1,10 (+ 10 %)	0,17****	1,09 (+ 9 %)
Trois ou plus	ns	ns	0,42****	1,19 (+ 19 %)
Temps de travail				
<i>Temps plein</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	ns	ns	0,27****	1,61 (+ 61 %)
Secteur public ou privé				
<i>Secteur privé</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public	0,59****	1,80 (+ 80 %)	0,48****	5,75 (+ 475 %)
Log du salaire horaire	- 1,06****	0,35	- 1,40****	0,05
Nombre d'observations	13 023		60 075	
Répartition de la population sous l'angle de la situation d'emploi :				
Profession féminisée à plus de 80 %	5 046		36 205	
Profession féminisée à moins de 80 %	7 977		23 870	

Lecture du tableau : cf. tableau 4.

Réf. : modalité de référence ; **** : coefficient significatif au seuil de 0,01 % ; *** : coefficient significatif au seuil de 0,1 % ; ** : coefficient significatif au seuil de 1 % ; * : coefficient significatif au seuil de 5 % ; s. : coefficient significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Champ : Mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

CONCLUSION

La politique familiale suédoise forme avant tout un ensemble cohérent de dispositifs facilitant l'organisation de la vie quotidienne pour les parents ayant des enfants en bas âge. Le régime d'assurance parentale propose de nombreuses possibilités d'absence légale de l'activité professionnelle pour prendre soin d'un enfant, et fonctionne comme un régulateur

entre les responsabilités familiales et les obligations professionnelles. Mais le congé parental a aussi pour effet une certaine homogénéisation du comportement des mères. Telle qu'elle est formulée aujourd'hui, la politique familiale, a largement contribué à un modèle d'aménagement de la vie professionnelle : les deux parents travaillent à plein temps jusqu'à la naissance du premier enfant, puis les mères utilisent un congé parental de longue durée, d'au moins un an et demi, tandis que le père n'utilise le plus souvent qu'un mois. À la fin de ce congé, les caractéristiques du système de garde conduisent la mère à réduire son temps de travail, généralement jusqu'à ce que le dernier enfant commence sa scolarité.

En France au contraire, la politique familiale n'est pas cohérente : des mesures visant à favoriser l'emploi des mères (aides financières à la garde des enfants) coexistent avec des mesures comme l'APE les incitant à se retirer de du marché du travail. Cela résulte de deux problèmes distincts, trop souvent imbriqués. D'une part, une volonté de soutenir le désir d'activité des femmes après la naissance d'un enfant et ce d'autant plus que les recommandations européennes vont dans ce sens. D'autre part, un taux de chômage élevé, qui touche particulièrement les femmes les moins qualifiées, conjugué à l'insuffisance des structures collectives d'accueil de la petite enfance et au coût trop élevé, malgré les aides, des autres systèmes de garde.

On constate en France un dualisme important du marché du travail des mères, que renforce cette contradiction de la politique familiale. D'un côté, celles qui sont bien intégrées sur le marché du travail mais souvent avec double journée de travail, professionnelle et familiale. Celles-ci ont les moyens de faire garder leurs enfants et ce d'autant plus que les aides proposées (déductions fiscales) sont d'autant plus intéressantes que leurs revenus sont élevés. De l'autre côté, des mères dans des situations d'emploi précaires et faiblement rémunérées, enclines à s'arrêter de travailler pour élever leur enfant en profitant de l'APE, et ce d'autant plus que les gardes restent insuffisantes ou très coûteuses²⁶. Dans ce cadre dual, le recours au temps partiel correspond à une double logique. Seules les mères qui sont bien insérées sur le marché du travail peuvent comme les mères suédoises opter pour un temps partiel long de type scolaire (cf. Galtier, 1999). Mais l'augmentation récente du temps partiel en France qui touche particulièrement les femmes, correspond à un temps partiel contraint lié au niveau du chômage, assez indépendant du statut de mère.

En Suède, le temps partiel des mères est choisi en ce sens qu'il n'est pas contraint par des tensions sur le marché du travail. Mais la conciliation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Le véritable choix est sociétal : dès qu'elle a des enfants, la femme se doit de moduler son temps de travail pour pouvoir s'en occuper dans la sphère familiale. Le congé parental le lui permet et la structure des modes de garde l'y oblige. La société verrait d'un très mauvais œil les femmes qui ne prendraient pas le congé parental²⁷.

Ce choix sociétal a des conséquences importantes sur les carrières des mères : elles exercent essentiellement des métiers typiquement « féminins », dans le secteur public et souvent à temps partiel. La réussite du modèle suédois se fait donc aussi au prix d'une discrimination des femmes dans l'emploi (secteurs d'activité, profession...). Finalement, le dualisme sur le marché du travail ne se fait pas comme en France entre les mères mais entre les genres : les mères suédoises sont souvent confinées dans une sorte de segment « protégé secondaire ».

²⁶ Les raisons d'arrêter travailler des femmes à la naissance d'un enfant liées aux difficultés de garde sont mises en avant par un tiers des femmes (Méda, Simon et Wierink, 2003).

²⁷ De fait, toutes les mères y ont recours mais les pères qui le souhaitent sont généralement mal vus par leur employeur.

Le modèle suédois n'est pas transférable pour le moment en France. D'une part, il est nécessaire avant tout de réduire le dualisme existant entre les mères françaises, en luttant contre le chômage et la précarité des moins qualifiées plutôt qu'en cherchant à les désinciter à travailler. D'autre part, tant que le congé parental ne concernera que les mères, il restera également source d'une certaine inégalité entre les hommes et les femmes, en termes de recours au temps partiel et de ségrégation professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- AFSA C., 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'Allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46.
- ALBRECHT J., BJORKLUND A. AND VROMAN S., 2003, « Is There a Glass Ceiling in Sweden? », *Journal of Labor Economics*, vol.21 (4).
- ALLAIN L. ET SEDILLOT B., 1999, « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques* (sous la dir. de Majnoni D'Intignano B.), Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française.
- ANXO D., FLOOD L. ET KOCOGLU Y., 2002, « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Economie et Statistique*, n° 352-353.
- ANKER R., 1997, « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du travail*, n° 3.
- BOLLE P., 1997, « Le travail à temps partiel : solution ou piège », *Perspectives*, *Revue internationale du Travail*, volume 136.
- BOURREAU-DUBOIS C., GUILLOT O. ET JANKELIOWITCH-LAVAL E., 2001, « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants » *Économie et Statistique*, Insee, n° 349-350, septembre-octobre.
- BRACHET S., 2001, *Politique familiale et assurance parentale en Suède : une synthèse*, *Dossier d'étude CNAF*, n° 21.
- BRACHET S., 2002, « Le congé parental en Suède : implications pour la garde des enfants de moins de trois ans », Communication pour le Colloque international de Dakar, Sénégal (9-13 décembre 2002) sur le thème : "Enfants d'aujourd'hui : Diversité des contextes, pluralité des parcours" www-aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t_brachet.pdf
- DAUNE-RICHARD M. ET NYBERG A., 2003, « Entre travail et famille : à propos de l'évolution du modèle suédois », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4 (numéro spécial), octobre-décembre, p. 515-527.
- GALTIER B., 1999, « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois 'faute de mieux' », *Économie et Statistique*, Insee, n° 321-322.
- LEGENDRE F., LORGNET J.-P., MAHIEU R. ET THIBAUT F., 2004, « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants : états des lieux et perspectives », *Recherches et Prévisions*, n° 75, mars.
- LEMAITRE G., MARIANNA P. ET BASTELAER A., 1997, « Comparaison internationale du travail a temps partiel », *Revue économique de l'OCDE*, n°29.
- LETABLIER M. T., 2003, « Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4 (numéro spécial), octobre-décembre, p. 487-514
- MARC C., 2004, « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE : Une analyse économique du comportement d'activité des femmes », *Recherches et Prévisions*, n° 75, mars.
- MEDA D., SIMON M.-O. ET WIERINK M., 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Dares, n° 29.2, juillet.

MELKAS H. AND ANKER R., 1997, « Occupational Segregation by Sex in Nordic Countries : An Empirical Investigation », *International Labour Review*, Vol 136, n° 3.

MEYERSON E.M., PETERSEN T. ET SNARTLAND V., 1998, "Are Female Workers less Productive than Male Workers? Productivity and the Gender Wage Gap", *Research Institute of Industrial Economics*, Working Paper n° 509.

OKBA M., 2004, « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières synthèses*, DARES, n°31.2, juillet.

PERIVIER H., 2003, « La garde des jeunes enfants : affaire de femmes ou affaire d'Etat ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 228.

PERSSON I. ET WADENSÖ E., 2000, « À la recherche de l'égalité. Disparité salariale et division sexuelle du travail en Suède », *Cahiers du genre*, n° 27.

Annexes

Encadré 1 ***Le congé parental en Suède***

Le congé parental a été introduit en Suède en 1974, en remplacement du congé maternité. Il s'adresse aussi bien au père qu'à la mère : tout parent a droit à la naissance d'un enfant à un congé rémunéré. Le contrat de travail reste valide et la personne en congé parental est considérée comme active. Les modalités du congé parental sont très souples. En effet, il peut être pris de manière continue ou discontinue, l'allocation parentale pouvant être différée ou étalée jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Le congé peut en outre être pris à plein temps ou à temps partiel sur une période plus longue puisque le montant de l'allocation peut être modulé selon le temps passé à garder l'enfant.

L'allocation parentale est versée au parent qui garde l'enfant. En 2002, sa durée totale est de 480 jours, que les parents peuvent partager. Sur les 240 jours auxquels chacun a droit, 180 jours seulement peuvent être transférés à l'autre parent, 60 jours étant exclusivement réservés à chacun des deux. Cette non transférabilité de certains jours de congés rémunérés a été établie en 1995 afin d'inciter les pères à prendre au moins une partie du congé parental (il s'agissait avant 2002 de 30 jours, qualifiés de « mois des pères »).

Le niveau de l'allocation parentale est proportionnel au salaire (80 % du revenu brut depuis 1999 ; 90 % auparavant) pendant 390 jours. Une indemnité journalière fixe de 6,5 € est versée pour les 90 jours restant. Les parents sans revenu avant la naissance de l'enfant perçoivent une indemnité journalière de 16,3 € pendant 390 jours puis de 6,5 €, les 90 jours restant. L'allocation est imposable et donne droit aux congés et aux points retraites.

En plus du congé parental, le père a droit à un congé de dix jours, qui doit être pris dans les soixante jours qui suivent la naissance de l'enfant, rémunéré à 80 % du plafond du congé maladie.

Enfin, chaque parent ou une autre personne assurée, peut aussi bénéficier d'un congé parental temporaire rémunéré (pouvant aller jusqu'à 60 jours par enfant et par an) lorsqu'un enfant est malade, et ce jusqu'aux douze ans de l'enfant.

Encadré 2

L'Allocation Parentale d'Education

En 1985, l'allocation parentale d'éducation dite « de rang 3 » est conçue pour aider les parents qui souhaitent suspendre leur activité pour élever leurs enfants, à la condition que le benjamin soit âgé de moins de 3 ans et soit au moins le troisième enfant de la famille. Cette prestation est accordée sans condition de ressources, mais avec une condition d'activité antérieure. Le versement de la prestation s'arrête quand le parent reprend une activité ou lorsque l'enfant atteint ses 3 ans.

En 1994, la loi sur la famille étend l'éligibilité de l'APE aux familles de deux enfants à charge (APE dite « de rang 2 »). La condition d'activité antérieure est de deux ans d'activité au cours des cinq dernières années, excluant de fait les mères n'ayant jamais travaillé. La notion « d'activité » inclut aussi bien l'emploi que les périodes de chômage indemnisé. Il existe également la possibilité de percevoir une APE à taux réduit au cas où le parent conserverait un emploi à temps partiel. Au 31 décembre 2002, le montant forfaitaire de l'APE à taux plein (cessation totale d'activité) est d'environ 485 euros par mois.

À compter des enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004, le complément retraits d'activité se substitue à l'APE dans le cadre du complément libre choix prévu par la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE). L'éligibilité est étendue aux familles d'un enfant cf. Legendre F. *et alii* (2004).

Encadré 3

Le congé de maternité en France

Le congé de maternité concerne toutes les mères : sa durée varie avec le nombre d'enfants : 16 semaines pour les mères d'un ou deux enfants et 24 semaines pour trois enfants ou plus. Dans tous les cas, les mères ont droit à deux semaines de congé en plus si la grossesse le nécessite.

Ce congé est rémunéré à 100% du salaire (jusqu'à un plafond de 2432 €), 6 semaines avant et dix semaines après l'accouchement pour les deux premiers enfants (respectivement 8 et 18 semaines pour trois enfants ou plus). Les deux semaines prévues en cas de grossesse pathologique sont rémunérées au même taux.

Encadré 4
L'enquête Emploi française

L'enquête Emploi est menée par l'Insee. Elle décrit la situation de l'emploi en mars de chaque année. L'enquête permet d'étudier la structure et l'évolution de la population active d'analyser le chômage et le fonctionnement du marché du travail. Elle couvre les seuls « ménages ordinaires », ce qui exclut la plupart des personnes vivant en foyer et autre « population marginale ». Les occupants de 75 000 logements âgés de 15 ans ou plus sont interrogés, soit près de 150 000 personnes. Cette enquête est statistiquement représentative. Le taux de sondage est d'environ 1/300^e. Le tirage de l'échantillon basé sur le recensement est renouvelé par tiers. Chaque logement est donc enquêté trois fois successivement et permet des analyses longitudinales.

Encadré 5
Les données individuelles longitudinales suédoise
(LINDA Longitudinal INdividual Data)

LINDA est une base de données longitudinales issue des registres administratifs suédois dont les principaux sont les registres de revenus et le recensement de la population avec des données complémentaires issus des enquêtes suédoises sur l'emploi et le niveau de vie.

LINDA se compose d'un grand panel d'individus et de membres des ménages (environ 780 000), qui est représentatif de la population de 1960 à nos jours. Les membres du ménage sont seulement inclus dans l'échantillon aussi longtemps qu'ils restent dans le ménage. La définition de « ménage » diffère entre celle du recensement de population et celle des registres de revenus. Le concept de ménage au sens du recensement est celle utilisé pour LINDA, c'est à dire les individus résidant réellement ensemble, alors que les registres de revenu définissent un ménage au sens de l'imposition.

LINDA permet de mener des analyses longitudinales aussi bien que des analyses en coupe. En effet, indépendamment d'être un panel qui est représentatif de la population, le procédé de prélèvement aléatoire assure que les données sont représentatives pour toutes les années. L'échantillon de population entière couvre annuellement environ 3,35 % de la population.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

téléchargeables à partir du site
<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 44** *Hold-up en finance. Les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie financière*
OLIVIER GODECHOT
septembre 2005
- N° 43** *Les conditions du travail en équipe. Post-enquête « Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé »*
MIHAÏ DINU GHEORGHIU, FREDERIC MOATTY
juillet 2005
- N° 42** *Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises : quelle relation ?*
RICHARD DUHAUTOIS
juillet 2005
- N° 41** *Les PME de la filière textile habillement face à la mondialisation : entre restructurations et délocalisations*
BRUNO COURAULT
juin 2005
- N° 40** *Counseling the Unemployed: does it Lower Unemployment Duration and Recurrence?*
MARC GURGAND, BRUNO CREPON, MURIEL DEJEMEPPE
mai 2005
- N° 39** *Diversité des contrats de travail et usages du droit*
CHRISTIAN BESSY
avril 2005
- N° 38** *Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail : les cabinets de chasseurs de têtes*
JEROME GAUITE, OLIVIER GODECHOT, PIERRE EMMANUEL SORIGNET
mars 2005
- N° 37** *Les 35 heures et la préférence pour le loisir*
HERVE DEFALVARD
janvier 2005
- N° 36** *Genèse et transformations de la notion « durée de travail effectif »*
PIERRE BOISARD
janvier 2005
- N° 35** *Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative*
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU
décembre 2004
- N° 34** *Working Time Policy in France*
PIERRE BOISARD
octobre 2004